

Nr. 05 / Mai 2015



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Arbeiten an Feiertagen?!	2
Zweites Urteil zum Mindestlohn	3
Drittes Urteil zum Mindestlohn: Mindestlohn gilt auch bei Krankheit	3
Zweiwochenfrist bei außerordentlicher Kündigung	3
Private Nutzung der Firmenkreditkarte: Kündigung	4
Betriebsrat vor Kündigung anhören	4
Grundsatz der Zeugniswahrheit	5
Angemessene Vergütung für Praktikanten	5
Lohnzuschlag bei Dauernachtschicht	6
BAG: Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit- Verschulden bei langjähriger Alkoholabhängigkeit	6
BAG: Mehrere Betriebsübergänge - Adressat des Widerspruchs	7
BAG: Weiterbeschäftigungsanspruch - Erfüllung und Vertragsschluss	7
Betriebsänderungen: Begrenzte Mitwirkung des Betriebsrats	8
BAG: Wirksamkeit einer Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag	8
Was ist neu im Arbeitsrecht? DIHK-Ratgeber informiert über aktuelle Änderungen	9
Begrenzte Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers	9
Wann entsteht der volle Urlaubsanspruch?	10
VERANSTALTUNGEN	11
Arbeitszeugnis – Mythen und Wahrheiten	11
Steuerbefreite Gewinnentnahme für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH	11
CE-Kennzeichnung von elektrischen und elektronischen Geräten	11
Geschäftsführerhaftung in Krise und Insolvenz	12
Auftragsdatenverarbeitung	12
Fit Für ... die Wahl der richtigen Versicherung	12
Arbeitnehmerentsendung Deutschland und Frankreich	13

Arbeiten an Feiertagen?!

Im Mai gibt es mehrere Feiertage. Zu Feiertagen tauchen immer wieder arbeitsrechtliche Fragen auf. So darf grundsätzlich an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr nicht gearbeitet werden. Dies gibt das Arbeitszeitgesetz vor. Und: Es gibt zugleich auch Ausnahmen für bestimmte Branchen vor, in denen dieses Sonn- und Feiertagsverbot nicht gilt: Landwirtschaft, das Bewachungsgewerbe, das Verkehrswesen und vor allen Dingen auch Gaststätten und andere Bewirtungs- und Beherbergungseinrichtungen, wie beispielsweise Hotels. Diese Ausnahmetatbestände nach § 9 und 10 Arbeitszeitgesetz beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Grundversorgung der Bevölkerung, wie etwa Rettungswesen, Energie- und Wasserversorgung. Die zuständige Behörde kann außerdem nach § 13 Arbeitszeitgesetz weitere Ausnahmen zulassen. Dies ist etwa im Handel möglich, wenn verkaufsoffene Sonntage nach dem Ladenöffnungsgesetz durchgeführt werden.

Welche Tage fallen unter das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot?

Das saarländische Feiertagsgesetz regelt genau, welche Tage als Feiertage gelten. Dies sind der Neujahrstag, der Karfreitag, der Ostermontag, der 1. Mai, der Tag Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, der Fronleichnamstag, der Maria Himmelfahrts-Tag (15. August), der Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober), der Allerheiligen-Tag (1. November), der 1. und 2. Weihnachtstag (25. und 26. Dezember). Aus dieser Aufzählung ergibt sich: Heiligabend (24. Dezember) und Sylvester (31. Dezember) sind keine Feiertage. Arbeitsrechtlich werden sie normal wie jeder andere Werktag behandelt. Es besteht an diesen Tagen eine grundsätzliche Arbeitsverpflichtung. Abweichendes kann sich für gerade diese Tage aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarung oder auch Abreden im eigenen Unternehmen ergeben. So kann entweder über den Arbeitsvertrag oder über eine flexible Abrede vereinbart werden, dass der Betrieb etwa von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr oder von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr an Sylvester oder am 24. Dezember geöffnet wird. Dementsprechend würde dann auch eine Arbeitsverpflichtung seitens der Mitarbeiter bestehen.

Wie werden Feiertage vergütet?

Wenn auf Grund des Arbeitsverbotes an Feiertagen nicht gearbeitet wird, haben die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern für die Arbeitszeit, die infolge des gesetzlichen Feiertages ausfällt, dasselbe Gehalt zu zahlen, das sie auch ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies regelt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Dieser Entgeltfortzahlungsanspruch steht allen Mitarbeitern zu, die im Betrieb beschäftigt sind. Zwingende Voraussetzung ist, dass die tatsächlich zu leistende Arbeit ausfällt. Wenn Teilzeitarbeitskräfte an dem Feiertag nicht zur Arbeit verpflichtet sind, erhalten sie auch keine Bezahlung. Umgekehrt heißt dies: Wenn ein Teilzeitarbeitnehmer nur an diesem einen Tag in der Woche, auf den der Feiertag fällt, arbeiten müsste, erhält er natürlich auch sein Arbeitsentgelt, ohne dass er zu arbeiten hat. Einzige Ausnahme: Mitarbeiter, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Damit soll verhindert werden, dass Mitarbeiter die Feiertage eigenmächtig „verlängern“. Erkrankt hingegen der Mitarbeiter am Feiertag selbst, so erhält er nach § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz seine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Kein gesetzlicher Anspruch auf Zuschlagszahlung

Grundsätzlich gilt: Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Feiertagszuschlag. Häufig ist ein solcher in Tarifverträgen zu finden. Existiert kein Tarifvertrag oder findet er keine Anwendung, dann kann allein auf Grund einer arbeitsvertraglichen Regelung der Mitarbeiter den Anspruch haben, einen Zuschlag zu dem normalen Arbeitsentgelt zu erhalten.

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass Mitarbeiter, die an einem Sonn- oder Feiertag beschäftigt werden, einen Ersatzruhetag erhalten. Dieser Ersatzruhetag muss innerhalb von acht Wochen nach dem gearbeiteten Sonn-/oder Feiertag genommen werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Wichtig: Auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung an einem Feiertag kommt es nicht an. Wird der Mitarbeiter also nur auch für eine kurzfristige Arbeit am Feiertag in den Betrieb gerufen, steht ihm trotzdem ein ganztä-

giger Ersatzruhetag zu.

Praxistipp: Mehr Informationen zu saarländischen Sonn- und Feiertagsgesetz inklusive des Antrages auf Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit enthält unser Infoblatt **G10** „Sonn- und Feiertagsgesetz: Auswirkung auf gewerbliche Tätigkeiten“, das unter der **Kennzahl 127** unter www.saarland.ihk.de eingestellt ist.

Zweites Urteil zum Mindestlohn

Verlangt ein Arbeitnehmer die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und reagiert der Arbeitgeber hierauf mit dem Angebot, die Arbeitszeit in einem Umfang zu reduzieren, dass bei gleichbleibendem Gehalt die Mindestlohngrenze eingehalten wird, so berechtigt eine Ablehnung des Änderungsangebots den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Eine solche Kündigung stellt eine verbotene Maßregelung i.S.v. § 612a BGB dar. Der Arbeitgeber, so das Gericht, habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe. Eine derartige Kündigung sei unwirksam.

Zum Sachverhalt: Der Arbeitnehmer wurde als Hausmeister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315,00 EUR beschäftigt, was einen Stundenlohn von 5,19 EUR ergab. Er forderte von dem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR, worauf der Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325,00 (Stundenlohn 10,15 EUR) anbot. Nachdem der Arbeitnehmer die Änderung der Vertragsbedingungen abgelehnt hatte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.
(Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.04.2015 – 28 Ca 2405/15)

Praxistipp: Das Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, egal ob in Voll- oder in Teilzeit gearbeitet wird. Besonders zu beachten ist, dass der Mindestlohn 8,50 Euro brutto beträgt. Minijobber gehören auch zu den Beschäftigten, für die bußgeldbewährte Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten (§ 17 MiLoG) gelten.

Drittes Urteil zum Mindestlohn: Mindestlohn gilt auch bei Krankheit

Der Mindestlohn gilt auch an Krankheits- und Feiertagen. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Pädagogin entschieden, die unter eine Verordnung für Beschäftigte in der Aus- und Fortbildung aus dem Jahr 2011 fällt. Dort müssen mindestens 12,60 Euro in der Stunde gezahlt werden. Der Arbeitgeber hielt sich aber nur bei tatsächlich geleisteter Arbeit sowie im Urlaub daran. Das sei rechtswidrig, denn nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz müsse das Unternehmen im Krankheitsfall den Lohn zahlen, der anderenfalls angefallen wäre. Das Urlaubsgeld wiederum richte sich dem Bundesurlaubsgesetz zufolge nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten 13 Wochen und damit auch nach dem Mindestlohn.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.04.2015, Az.: 10 AZR 191/14)

Praxistipp: Das Urteil betrifft den Mindestlohn für Pflegekräfte, greift aber wohl auch für das Mindestlohngesetz.

Zweiwochenfrist bei außerordentlicher Kündigung

Der Arbeitgeber kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erklären. Sind zur Aufklärung des Sachverhalts weitere Ermittlungen erforderlich, können sie mit der gebotenen Eile vorgenommen werden, ohne dass die Frist läuft.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Verkaufsleiters entschieden, dem vom Arbeitgeber Spesenbetrug und Täuschung bei einem Urlaubstag vorgeworfen wurde. Der Arbeitgeber sprach deshalb drei außerordentliche und hilfsweise drei ordentliche Kündigungen aus. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Frist für die

Kündigung beginne, sobald eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis der relevanten Tatsachen vorliegt. Dazu gehören sowohl die für als auch gegen eine Kündigung sprechenden Umstände. Sofern der Kündigungsgegner angehört werden sollte, müsste dies in kurzer Frist erfolgen, in der Regel binnen einer Woche. Vorliegend seien bis zur Anhörung des Arbeitnehmers drei Wochen, bis zur Anhörung des Betriebsrats vier Wochen und bis zur Zustellung der Kündigungen fünf Wochen vergangen. Der Arbeitgeber sei nicht mit der gebotenen Eile vorgegangen. Die Kündigungen seien daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 11. Dezember 2014; Az.: 5 Sa 497/14)

Praxistipp: Wer alle kündigungsrelevanten Tatsachen kennt, sich aber länger als zwei Wochen mit dem Ausspruch der fristlosen Kündigung Zeit lässt, hat sein außerordentliches Kündigungsrecht verwirkt. Denn dann brennt die Kündigungsentscheidung dem Arbeitgeber offensichtlich nicht auf den Nägeln. Es ist ihm dann auch zuzumuten, bis zum Ende der nächstmöglichen Kündigungsfrist abzuwarten. Mehr Informationen rund um die Kündigung siehe Infoblatt → **A03** „Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses“ und → **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“ unter der **Kennzahl 890** unter www.saarland.ihk.de.

Private Nutzung der Firmenkreditkarte: Kündigung

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Firmenkreditkarte, um dienstlich bedingte Kosten zu begleichen, ist eine private Nutzung nicht erlaubt. Verstößt der Arbeitnehmer gegen dieses Verbot, kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg im Fall eines Vertriebsingenieurs für chemische Anlagen entschieden, der in erheblichem Umfang private Aufwendungen mit der Firmenkreditkarte beglichen und dem Arbeitgeber nicht erstattet hatte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine ordentliche Kündigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die abredewidrige Nutzung der Firmenkreditkarte für private Zwecke ein schwerwiegender Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht auf Vermögensinteressen des Arbeitgebers darstelle. Allerdings rechtfertige nicht jeder Pflichtverstoß unmittelbar eine Kündigung. Ein solcher Verstoß sei nicht so schwerwiegend, dass er bei einmaligem Vorkommen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertige. Vorliegend komme aber hinzu, dass der Arbeitnehmer die privaten Aufwendungen verschwiegen und nicht erstattet habe. Zudem habe der Arbeitgeber in einem Gespräch ausdrücklich auf das Verbot hingewiesen und die unverzügliche Erstattung der bisher aufgelaufenen privaten Beträge gefordert. Da dies nicht erfolgt sei, liege ein so schwerwiegender Vertragsverstoß vor, dass eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Nürnberg vom 03. Februar 2015; Az.: 7 Sa 394/14)

Praxistipp: Der Arbeitgeber hat vorliegend alles getan, um dem Mitarbeiter die Kündigung zu ersparen. Er hat ihn aufgefordert, das Geld zurückzuerstatten, was der Mitarbeiter nicht getan hat. Deshalb war eine Abmahnung entbehrlich und die Kündigung wurde wirksam. Ansonsten muss vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung immer überlegt werden, ob eine entsprechende Abmahnung noch zum Ziel, nämlich dem korrekten Arbeitnehmerverhalten, führen kann. Mehr zur Abmahnung enthält unser Infoblatt → **A13** „Abmahnung“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Betriebsrat vor Kündigung anhören

Will ein Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, muss er zuvor ordnungsgemäß den Betriebsrat anhören. Dabei sind die aus Sicht des Arbeitgebers tragenden Kündigungsgründe mitzuteilen. Bei bewusst unrichtiger oder unvollständiger Darstellung liegt keine ordnungsgemäße Anhörung vor. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Erzieherin entschieden, die gegen eine ordentliche, personenbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber klagte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Grundsatz der subjektiven Determination des Anhörungsverfahrens den Arbeitgeber nicht von seiner betriebsver-

fassungsrechtlichen Pflicht befreie, zutreffend über die zugrundeliegenden Kündigungsgründe zu informieren. Dabei müsse er seinen Kenntnisstand richtig an den Betriebsrat weitergeben. Vorliegend habe der Arbeitgeber wahrheitswidrig mitgeteilt, dass sich der Gesundheitszustand und die Fehlzeiten der Arbeitnehmerin im betreffenden Halbjahr verschlechtert hätten. Damit habe er den Betriebsrat entgegen dem eigenen Kenntnisstand bewusst unzutreffend über den Gesundheitszustand unterrichtet. Die Anhörung des Betriebsrats sei damit nicht ordnungsgemäß gewesen und die Kündigung daher unwirksam.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 12. November 2014; Az.: 11 Sa 493/14)

Praxistipp: Der Arbeitgeber muss nicht alle Gründe mitteilen, die zur Kündigung berechtigen. Es ist ausreichend die Gründe mitzuteilen, auf die die Kündigung gestützt werden soll. Gründe, die dem Betriebsrat nicht mitgeteilt wurden, können im Kündigungsrechtsstreit nicht verwertet werden.

Grundsatz der Zeugniswahrheit

Wollen ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer in einem Kündigungsprozess einen Vergleich schließen, wonach der Arbeitgeber ein Zeugnis nach dem Entwurf des Arbeitnehmers zu erteilen hat und er davon nur aus wichtigem Grund abweichen darf, behält der Grundsatz der Zeugniswahrheit dennoch Geltung.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Vertriebsleiters entschieden, dessen Arbeitsvertrag durch ordentliche, betriebsbedingte Kündigung endete und der mit dem Arbeitgeber im Kündigungsprozess einen Vergleich schloss. Der Arbeitgeber erstellte das Zeugnis nach dem Entwurf des Arbeitnehmers, änderte aber die Passage, wonach der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen ausscheide und formulierte, dass das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen beendet worden sei. Der Arbeitnehmer verlangte klageweise die von ihm vorgeschlagene Formulierung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitnehmer angesichts der Formulierung in dem Vergleich keinen Anspruch auf Zeugnisänderung habe. Vorliegend bestehe ein wichtiger Grund, der die Abweichung von dem Formulierungsentwurf rechtfertige. Denn danach würde der Arbeitgeber gegen den zwingenden Grundsatz der Zeugniswahrheit verstoßen. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitnehmers habe nicht stattgefunden sondern eine betriebsbedingte Kündigung. Da die Festlegung des Beendigungsgrundes im Vergleich einvernehmlich erfolgt sei, sei die vom Arbeitgeber gewählte Formulierung mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit vereinbar.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 29. Oktober 2014; Az.: 3 Sa 459/14)

Praxistipp: Zeugnis gut – Ende gut? Viele Kündigungen ziehen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach sich wegen den Formulierungen im Arbeitszeugnis. Formulierungshilfe gibt unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

Angemessene Vergütung für Praktikanten

Stellt der Arbeitgeber eine Person als unentgeltlichen Praktikanten ein und beschäftigt ihn wie einen Arbeitnehmer, ist die Abrede der Unentgeltlichkeit als wucherähnliches Geschäft nichtig. Geschuldet ist stattdessen die übliche Vergütung für Arbeitnehmer. Das hat der Bundesgerichtshof im Fall eines Rettungssanitäters entschieden, der im Rahmen der Qualifizierung zum Rettungsassistenten ein Lehrwochenpraktikum durchführte, für das vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wurde. Zugleich wurde zeitweise parallel ein Teilzeitarbeitsvertrag als geringfügige Beschäftigung für 400 Euro monatlich vereinbart. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei Vereinbarung eines (Teilzeit-) Arbeitsverhältnisses geleistete Dienste entsprechend zu vergüten seien. Wenn zuvor ein unentgeltlicher Praktikumsvertrag vereinbart worden sei, der Arbeitnehmer aber im gesamten Zeitraum die gleiche Arbeit leiste, liege in der Abrede der Unentgeltlichkeit ein wucherähnliches Geschäft, das nichtig sei. Geschuldet sei dann die übliche Vergütung, die vorliegend mit 1.600 Euro monatlich zu beziffern sei.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. März 2015; Az.: 9 AZR 694/12)

Praxistipp: Die vorliegende Entscheidung beruht auf einem Zeitpunkt vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes. Für Praktikanten ist heute zwingend § 22 MiLoG einzuhalten.

Lohnzuschlag bei Dauernachtschicht

Ist ein Arbeitnehmer dauerhaft als LKW-Fahrer in Nachtschicht tätig, hat er einen Anspruch auf einen angemessenen Zuschlag für das ihm zustehende Bruttoarbeitsentgelt. Angemessen ist dafür ein Zuschlag in Höhe von 30 Prozent. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall eines bei einem Paketzustelldienst im Nachtdienst tätigen LKW-Fahrers entschieden. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Nachtarbeiter Anspruch auf für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden haben. Dafür stünden ihnen eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Entgeltzuschlag zu. Der Gesetzgeber habe Nachtarbeiten wegen ihrer Belastung für die betroffenen Arbeitnehmer spürbar verteuern wollen, um sie möglichst zu vermeiden. Die Angemessenheit hänge von den Umständen des Einzelfalls ab. Regelmäßig könne von 25 Prozent ausgegangen werden, wobei Bereitschaftszeiten oder Entspannungszeiten mindernd, Dauernachtschichten erhöhend zu berücksichtigen seien. Vorliegend sei aufgrund des dauerhaften Nachteinsatzes ein Bruttolohnzuschlag von 30 Prozent angemessen.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 19. November 2014; Az.: 7 Sa 645/14)

Praxistipp: Nach § 2 Arbeitszeitgesetz liegt eine Nachtzeit vor für die Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr. Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der insoweit definierten Nachtzeit umfasst. Wird während dieser Zeit gearbeitet, so hat nach § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz der Arbeitgeber seinem Nachtarbeiter für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Brutto-Arbeitsentgelt zu gewähren. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag vorliegt, der eine entsprechende Ausgleichsregelung vorgibt. In dem zu entscheidenden Fall lag kein Tarifvertrag vor, so dass das Gericht sich damit auseinandergesetzt hat, was ein „angemessener Zuschlag“ ist.

BAG: Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit- Verschulden bei langjähriger Alkoholabhängigkeit

Eine Arbeitsunfähigkeit ist nur dann verschuldet iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, wenn ein Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Nur dann verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer fehlt es suchtbedingt auch im Fall eines Rückfalls nach einer Therapie regelmäßig an einem solchen Verschulden. Bei einer Alkoholabhängigkeit handelt es sich um eine Krankheit. Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem Verschulden im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts ausgegangen werden. Die Entstehung der Alkoholsucht ist vielmehr multikausal, wobei sich die unterschiedlichen Ursachen wechselseitig bedingen. Dies gilt im Grundsatz auch bei einem Rückfall nach einer durchgeführten Therapie. Im Hinblick auf eine Abstinenzrate von 40 bis 50 % je nach Studie und Art der Behandlung kann nach einer durchgeführten Rehabilitationsmaßnahme jedoch ein Verschulden des Arbeitnehmers an einem Rückfall nicht generell ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann deshalb in diesem Fall das fehlende Verschulden bestreiten. Das ArbG hat dann ein medizinisches Sachverständigengutachten zu der Frage einzuholen, ob der Arbeitnehmer den Rückfall schuldhaft iSd. § 3 Abs. 1 EFZG herbeigeführt hat.

Praxistipp: Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall greift immer dann ein, wenn der Mitarbeiter ununterbrochen länger als vier Wochen bei dem Arbeitgeber beschäftigt war und er die Erkrankung nicht verschuldet hat. Gerade für Alkoholerkrankungen gibt das vorliegende

Urteil (BAG, Urteil vom 09.12.2014, Az.: 1 AZR 102/13) hierfür wichtige Impulse.

BAG: Mehrere Betriebsübergänge - Adressat des Widerspruchs

Wird ein Betrieb an einen neuen Erwerber übergeben, muss der alte Arbeitgeber seine Mitarbeiter über den Betriebsübergang umfassend informieren. Dadurch hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit entweder dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu widersprechen oder an seinem Arbeitsplatz mit dem Erwerber, dem neuen Arbeitgeber, weiter zu arbeiten. Entscheidend für den Übergang des Arbeitsverhältnisses ist also, ob der Arbeitnehmer widerspricht. Hierzu traf der BAG folgende Aussagen:

Der Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses infolge eines Betriebsübergangs, § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, kann nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB binnen einer Monatsfrist nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB schriftlich erklärt werden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats beginnt die Monatsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht zu laufen, wenn die Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB nicht oder fehlerhaft erfolgt war.

Zur Schlüssigkeit einer Klage auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Widerspruchs, der später als einen Monat nach erfolgter Unterrichtung über einen Betriebsübergang eingelegt wurde, gehört die Darlegung, dass die Frist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht zu laufen begonnen hatte, weil die Unterrichtung nicht § 613a Satz 5 BGB entsprach.

Der Widerspruch kann nach § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB gegenüber dem "bisherigen Arbeitgeber" oder dem "neuen Inhaber" erklärt werden.

Ist das Arbeitsverhältnis mehrfach infolge mehrerer Betriebsübergänge nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergegangen, gehört zur Schlüssigkeit einer Feststellungsklage die Darlegung, dass der Widerspruch im Zeitpunkt seiner Einlegung gegenüber dem "neuen Inhaber" oder dem "bisherigen Arbeitgeber" i. S. d. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB erklärt worden ist.
BAG, Urteil vom 16.10.2014-8 AZR 696/10

Praxistipp: Mehr Informationen enthält unser Infoblatt → **A17** „Betriebsübergang“ auf der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

BAG: Weiterbeschäftigungsanspruch - Erfüllung und Vertragsschluss

Stellt ein Arbeits- oder Landesarbeitsgericht fest, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsabrede nicht beendet wurde, ist der Arbeitgeber aufgrund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs grundsätzlich auch dann für die weitere Dauer des Rechtsstreits zur Beschäftigung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die Verurteilung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung nicht beantragt hatte und die Parteien weder ausdrücklich noch konkludent einen Vertrag über die Weiterbeschäftigung geschlossen haben.

Kommt der Arbeitgeber dieser materiell-rechtlichen Verpflichtung nach und weist er den Arbeitnehmer darauf hin, dass er nur dessen Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllen und weder das Arbeitsverhältnis über das Befristungsende hinaus fortsetzen noch ein neues Arbeitsverhältnis begründen will, hindert dies die Annahme einer vereinbarten Prozessbeschäftigung.
BAG, Urteil vom 22.07.2014-9 AZR 1066/12

Praxistipp: Die vorliegende Entscheidung gibt Arbeitgebern eine Hilfestellung zur Hand. Wenn die - sei es Zweck- oder Zeitbefristung - als nichtwirksam vereinbart seitens Gerichtes eingestuft wird, kann er den Mitarbeiter beschäftigen unter Hinweis darauf, dass er den Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllt. Er geht dadurch der Gefahr, dass er durch das Weiter-

beschäftigen einen unbefristeten Arbeitsvertrag begründet.

Betriebsänderungen: Begrenzte Mitwirkung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat bei geplanten Betriebsänderungen einen Anspruch auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich gegenüber dem Arbeitgeber. Daraus kann ein Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsveräußerung folgen, solange diese noch nicht vollzogen ist. Nach Durchführung der Betriebsänderung ist ein Unterlassungsanspruch ausgeschlossen, weil ein Verhandlungsanspruch nicht mehr durchsetzbar ist. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Betriebsrats in einem Produktionsunternehmen für Absaug- und Filteranlagen entschieden. Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan angesichts einer geplanten Ausgliederung einer Abteilung blieben erfolglos, worauf der Arbeitgeber den Betriebsteil verkaufte und übereignete.

Der Betriebsrat beantragte eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Übertragung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Unterlassungsanspruch angesichts der bereits erfolgten Betriebsänderung ausgeschlossen sei, weil ein Verhandlungsanspruch über einen Interessenausgleich nicht mehr durchgesetzt werden könne. Die Durchführung einer Betriebsänderung gehöre zur wirtschaftlichen Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers, die der betrieblichen Mitbestimmung entzogen sei. Insoweit beschränke sich das Beteiligungsrecht des Betriebsrats auf Information und Beratung.

(Beschluss des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 17. Februar 2015; Az.: 7 TaBVGa 1/15)

Praxistipp: Bei einem Betriebsübergang muss der Alt-Inhaber seine Mitarbeiter informieren. Das LAG Hamm hat in diesem Urteil klar aufgeführt, inwieweit neben dieser Informationspflicht gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter der Arbeitgeber auch den vorhandenen Betriebsrat einschalten muss. Nähere Informationen zum Betriebsübergang und die arbeitsrechtlichen Auswirkungen enthält unser Infoblatt → **A17** „Betriebsübergang: Rechte und Pflichten“ unter der **Kennzahl 67** unter www.saarland.ihk.de.

BAG: Wirksamkeit einer Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag

Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Wird ein solcher formularmäßiger Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Der Kläger war seit 2001 bei der Beklagten beschäftigt. Am 28.12.2012 schlossen die Parteien einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis ohne Zahlung einer Abfindung mit dem 28.12.2012 endete. Zuvor hatte die Beklagte dem Kläger mit einer außerordentlichen Kündigung und Strafanzeige gedroht, weil er aus ihrem Lagerbestand zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung entnommen und verzehrt habe. Der Vertrag enthielt u. a. einen Widerrufs- und Klageverzicht. Der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 25.7.2008 beinhaltet in § 11 Abs. 10 bei Aufhebungsverträgen ein Widerrufsrecht innerhalb von drei Werktagen, auf das allerdings schriftlich verzichtet werden kann. Noch am 28. Dezember 2012 focht der Kläger den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an und begehrt im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Androhung einer außerordentlichen Kündigung sei angesichts des langjährigen, unbelasteten Bestands des Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat der Sechste Senat des BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen. Auf die Wirksamkeit des Verzichts auf die tariflich eröffnete Widerrufsmöglichkeit kam es nicht an, weil der Kläger entgegen der Ansicht des

LAG innerhalb der Widerrufsfrist keinen Widerruf iSv. § 11 Abs. 1 O MTV erklärt hat. Jedoch nimmt der im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzicht dem Kläger im Ergebnis die Möglichkeit, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten. Das ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war. Im Ergebnis teilt damit die Klageverzichtsklausel das rechtliche Schicksal des Aufhebungsvertrags. Das LAG muss noch aufklären, ob eine widerrechtliche Drohung vorlag.

BAG, Urteil vom 12.3.2015 - 6 AZR 82/14

Praxistipp: Ein Aufhebungsvertrag kann angefochten werden wegen arglistiger Täuschung oder wegen der Drohung, eine Kündigung wegen Verstoß gegen das Kündigungsschutzgesetz oder wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfristen anzugreifen. Für beide möglichen Beendigungstatbestände gilt, dass der Arbeitgeber den Vorgang sorgfältig bearbeiten sollte.

Was ist neu im Arbeitsrecht? DIHK-Ratgeber informiert über aktuelle Änderungen

Klein-, Mittel- und Großbetrieb – die tägliche arbeitsrechtliche Problematik konfrontiert sowohl Unternehmer als auch Führungskräfte mit einer Vielzahl von Fragen, die oft schnell und immer sicher und zuverlässig gelöst werden müssen.

Die DIHK-Publikation „Arbeitsrecht von A bis Z“ (8. Auflage) ist als Einstiegsinformation in die komplizierte Materie des deutschen Arbeitsrechts gedacht. Der Leser erhält einen praxisnahen und sehr gut verständlichen Überblick über alle arbeitsrechtlich relevanten Gesetze und Bestimmungen.

Die Neuauflage berücksichtigt alle Veränderungen in der Rechtsprechung und Rechtsetzung der letzten Jahre zu Themen wie Minijobs, Mindestlohn, Elternzeit, Pflege- und Familienpflegezeit sowie Kündigung. Auch die Rechtsprechungen insbesondere des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit einzelner Klauseln in Formulararbeitsverträgen, zum Urlaubsanspruch von Langzeitkranken und zu befristeten Arbeitsverträgen werden erläutert.

Verschiedene Checklisten und Formulierungshilfen wurden als Musterschreiben neu aufgenommen ebenso wie neue Musterverträge.

Die DIHK-Publikation „Arbeitsrecht von A bis Z“ (128 Seiten, DIN A5) ist zum Preis von 14,90 Euro zu beziehen beim DIHK Verlag, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim; Internet-Bestellshop: www.dihk-verlag.de.

Begrenzte Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers

Hat ein Arbeitgeber im Rahmen der Rücksichtnahmepflicht auch unter Berücksichtigung der grundrechtlich geschützten Güter von Ehe und Familie Belange von Arbeitnehmern zu beachten, lässt sich daraus kein Anspruch auf Einrichtung eines befristeten Halbtagsarbeitsplatzes an einem anderen Arbeitsort oder eines Home-Office-Platzes ableiten.

Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer Sachbearbeiterin bei einem Versicherungskonzern entschieden. Die Arbeitnehmerin hatte nach dreijähriger Elternzeit eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit und einen Arbeitsplatz an ihrem Wohnort verlangt mit der Begründung, ihr Sohn sei auf Grund besonderer Betreuungsbedürftigkeit für einen ganztägigen Kindergartenbesuch ungeeignet. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es zwar eine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gebe. Dem stehe aber das Recht des Arbeitgebers gegenüber, bei der Gestaltung des Unternehmens festzulegen, an welchem Standort welche arbeitstechnischen Ziele verfolgt werden. Dem widerspräche die Einrichtung eines Arbeitsplatzes am Wohnort der Arbeitnehmerin oder ein Home-Office-Arbeitsplatz.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 18. Dezember 2014; Az.: 5

Praxistipp: Die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers ist nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgelegt, sondern ergibt sich als eine Nebenverpflichtung. Sie wird immer wieder von der Rechtsprechung aufgegriffen, etwa wenn es um die Zuweisung eines entsprechenden Arbeitsplatzes geht, von entsprechenden Arbeitszeiten oder wie vorliegend auch um die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes. Es kommt dabei immer auf den Einzelfall an, wie weit die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers reicht. Sollten entsprechende Anträge gestellt werden, so ist der Arbeitgeber gut beraten, seine Interessenabwägung schriftlich zu dokumentieren und in die Personalakte aufzunehmen. Diese Dokumentation kann in einem eventuell später anfallenden Prozess herangezogen werden, um vor Gericht zu beweisen, dass der Arbeitgeber eine Abwägung zwischen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, seine Betriebsabläufe nach wirtschaftlichen Maßstäben und nach eigener Vorstellung zu gestalten und dem Wunsch auf schützenswerte Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, durchgeführt hat.

Wann entsteht der volle Urlaubsanspruch?

Beginnt ein Arbeitnehmer erst in der zweiten Jahreshälfte ein Arbeitsverhältnis, das bis zum Jahresende besteht, entsteht kein Vollurlaubsanspruch. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall eines Diensthundeführers im Wach- und Sicherheitseinsatz entschieden, der in der Zeit vom 1. Juli bis Jahresende keinen Urlaub nahm und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses volle Urlaubsabgeltung für 26 Tage verlangte, während der Arbeitgeber den anteiligen Urlaub von 13 Tagen abrechnete. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass kein Anspruch auf vollen Urlaub bestanden habe, da dieser erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben werde und auf das Urlaubsjahr befristet sei. Zugleich mit der erfüllten Wartezeit sei aber das Urlaubsjahr abgelaufen. Bei dem am 1. Juli begonnenen Arbeitsverhältnis habe von vornherein festgestanden, dass die Voraussetzungen für einen Vollurlaubsanspruch in dem betreffenden Jahr nicht erfüllt werden konnten. Es bestehe lediglich der anteilige Urlaubsanspruch.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 19. Februar 2015; Az.: 16 Sa 1207/14)

Praxistipp: Hinweis: Gegen die Entscheidung wurde Revision eingelegt.

VERANSTALTUNGEN

Arbeitszeugnis – Mythen und Wahrheiten

Donnerstag, 28. Mai 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, IHK Regional Saarpfalz, Gründer- und Mittelstandszentrum, Bexbach

Jeder Unternehmer ist verpflichtet, seinem ausscheidenden Mitarbeiter ein Arbeitszeugnis zu erstellen. Nur: Wie soll ein rechtssicheres und aussagekräftiges Arbeitszeugnis aussehen? Was ist die Rechtsgrundlage für die Abfassung des Arbeitszeugnisses? Was soll und was kann Inhalt des Arbeitszeugnisses sein? Und vor allem: Wie soll die Zeugnissprache sein?

Wir laden herzlich ein zur Veranstaltung von IHK Regional Merzig-Wadern „Das Arbeitszeugnis – Mythen und Wahrheiten“.

Die Expertin, Frau Heike Cloß, Justiziarin der IHK Saarland, wird aufzeigen, wie ein Arbeitszeugnis juristisch korrekt zu formulieren ist und welchen Spielraum Sie als Arbeitgeber bei der Formulierung eines Arbeitszeugnisses haben.

Anmeldungen bis **27. Mai 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Steuerbefreite Gewinnentnahme für Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH

Montag, 8. Juni 2015, 17.00 - 19.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH genießt eine Sonderstellung: er ist Unternehmer und Arbeitnehmer zugleich. Daher kann er die Rechte des Betriebsrentengesetzes in vollem Umfang für sich selbst ausschöpfen. Das heißt konkret: Er kann für seine eigene Absicherung Geld un versteuert aus der GmbH entnehmen.

Zahlreiche Gestaltungsvarianten ermöglichen eine flexible Anpassung an die Unternehmensentwicklung. Zusätzliches Plus: Das entnommene Kapital bildet ein haftungsbefreites und insolvenzgeschütztes Vermögen. Der Referent, Herr Dipl.-Betriebswirt Jürgen Rötche, Rötche & Kollegen GmbH, Kulmbach, gibt im Rahmen seines Vortrages Einblick in die Regelungen zur steuerbefreiten Gewinnentnahme und zeigt verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten auf.

Anmeldungen bis **5. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

CE-Kennzeichnung von elektrischen und elektronischen Geräten

Dienstag, 9. Juni 2015, 10.00 - 15.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Am 29. März 2014 wurden die im sog. „Alignment Package“ überarbeiteten Richtlinien im EU-Amtsblatt veröffentlicht. Unter anderem befinden sich darunter die Niederspannungsrichtlinie (neu: 2014/35/EU) sowie die EMV-Richtlinie (neu: 2014/30/EU), die für elektrische und elektronische Geräte in vielen Fällen anzuwenden sind. Die neuen Richtlinien sind spätestens ab 20. April 2016 verbindlich. Lernen Sie schon jetzt die neuen Anforderungen kennen und stellen Sie sich rechtzeitig darauf ein, so dass es am Ende der Übergangsfrist keine Überraschungen für Sie gibt.

Herr Edwin Schmitt, TÜV Rheinland Consulting GmbH, Partner im Enterprise Europe Network, wird Ihnen im Verlaufe des Seminars vorstellen, welche gesetzlichen Vorschriften für

elektrische und elektronische Geräte bestehen und vor allem, welche Schritte unternommen werden müssen, um die CE-Kennzeichnung zu erhalten.

Anmeldungen bis **8. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Geschäftsführerhaftung in Krise und Insolvenz

Dienstag, 9. Juni 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Der GmbH-Geschäftsführer hat schon zu normalen Zeiten einen ganzen Strauß von Pflichten gegenüber Gesellschaftern, Mitarbeitern und Gläubigern zu erfüllen. Gerät die GmbH in die Krise, treffen den GmbH-Geschäftsführer weitere umfangreiche zusätzliche Pflichten.

Speziell wenn die Insolvenz droht, ist der Geschäftsführer gut beraten, wenn er die Insolvenzreife rechtzeitig überwacht und bei festgestellter Zahlungsunfähigkeit einen entsprechenden Insolvenzantrag stellt. Herr Rechtsanwalt Jean-Olivier Boghossian, Fachanwalt für Insolvenzrecht, teras Anwaltskanzlei Brombach Boghossian Kuhn & Partner, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Maßnahmen in der Krise zu ergreifen sind und welche Pflichten der Geschäftsführer erfüllen muss, damit er sich nicht gerade im Falle der Insolvenz der Gefahr einer zivil- oder strafrechtlichen Haftung aussetzt.

Anmeldungen bis **8. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Auftragsdatenverarbeitung

Dienstag, 16. Juni 2015, 14.00 - 18.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Bedingt durch den technischen Wandel ist die Auftragsdatenverarbeitung heute zu einem der zentralen Anwendungsfälle der elektronischen Datenverarbeitung aus datenschutzrechtlicher Sicht geworden. Die weitaus meisten Unternehmen im Saarland bedienen sich verschiedener Fachfirmen zur Pflege und Wartung Ihrer Hard- und Software oder lagern IT-Dienstleistungen komplett aus. Hierzu zählt auch der immer stärker zunehmende Trend zum Cloud Computing. Alle diese Szenarien sind jedoch nur in den Grenzen des § 11 BDSG datenschutzrechtlich zulässig.

Herr Rechtsanwalt Thomas Mühle, DMC Datenschutzmanagement und Consulting GmbH & Co. KG, Frechen-Königsdorf, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, welche Voraussetzungen einzuhalten sind und welche Abgrenzungen in der Auftragsdatenverarbeitung existieren. Das beauftragende Unternehmen hat nach der gesetzlichen Vorgabe bestimmte Anforderungen bei der Auswahl des Dienstleisters zu beachten. Auch die Vertragsgestaltung muss bestimmte Anforderungen erfüllen. So müssen auch Kontrollanforderungen vertraglich zwischen dem Auftraggeber und der datenverarbeitenden Stelle als Auftragnehmer als möglich vereinbart sein. Hierüber wird der Referent umfassend informieren. Wir laden Sie recht herzlich ein zu unserer unentgeltlichen Gemeinschaftsveranstaltung.

Anmeldungen bis **15. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Fit Für ... die Wahl der richtigen Versicherung

Dienstag, 16. Juni 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Es existieren viele Versicherungsarten. Absichern ja: Aber wie und gegen was? Das sind die Fragen, die sich viele Existenzgründer stellen. Wichtig ist dabei, sowohl den Betrieb mit sei-

nen Risiken zu sehen und entsprechend versicherungsmäßig abzudecken, als auch die private Seite nicht zu vergessen. Auch im persönlichen und familiären Umfeld gibt es Risiken, die im Wege der Vorsorge eventuell abgedeckt sein sollten. Hier ist es wichtig, die Weichen rechtzeitig richtig zu stellen.

Unser Referent, Herr Hans-Joachim Lorenz, LORENZ-Experten-Gruppe, St. Wendel, wird aufzeigen, welche Versicherungen ein Selbstständiger braucht, um das unternehmerische Risiko für ihn kalkulierbar zu machen.

Anmeldungen bis **15. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Arbeitnehmerentsendung Deutschland und Frankreich

Dienstag, 16. Juni 2015, 19.00 - 21.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Wir leben in einer Grenzregion, sodass viele Unternehmen sowohl hüten als auch drüben Aufträge akquirieren und auch ausführen. Ist das Arbeitnehmerentsendung oder gar Arbeitnehmerüberlassung? Eine Frage, von deren Beantwortung sowohl die Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses zum Arbeitnehmer als auch zum Vertragspartner abhängt, überdies benötigt man für die Arbeitnehmerüberlassung die entsprechende Erlaubnis der zuständigen Aufsichtsbehörde. Und welches Recht ist für diese Arbeitnehmer anwendbar, deutsches oder französisches Recht oder deutsches und französisches Recht?

Frau Rechtsanwältin Dr. Carmen Palzer, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, und Maître Marie-Anne Buron, Rechtsanwältin in Forbach, werden aufzeigen, welche Voraussetzungen das deutsche wie auch das französische Recht vorgibt, um die Mitarbeiter auch jenseits der Grenze einsetzen zu können.

Anmeldungen bis **15. Juni 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de